

Die Aufsichtsratslücke im Dienstleistungssektor: Ausmaß und Bestimmungsgründe

Boneberg, Franziska

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Boneberg, F. (2009). Die Aufsichtsratslücke im Dienstleistungssektor: Ausmaß und Bestimmungsgründe. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 16(4), 349-366. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-342873>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Franziska Boneberg*

Die Aufsichtsratslücke im Dienstleistungssektor. Ausmaß und Bestimmungsgründe**

Zusammenfassung – In Deutschland sind die Aufsichtsratsbildung sowie die damit einhergehende Arbeitnehmermitbestimmung abhängig von der Rechtsform und Firmengröße gesetzlich vorgeschrieben. Die vorliegende Arbeit demonstriert, dass entgegen den rechtskräftigen Regelungen weniger als die Hälfte aller GmbHs im westdeutschen Dienstleistungssektor mit 500 bis 2000 Beschäftigten einen Aufsichtsrat und folglich Mitbestimmung auf Unternehmensebene aufweisen.

Um die ermittelte Aufsichtsratslücke erklären zu können, wird eine ökonometrische Analyse potentieller Bestimmungsgründe für das verbreitete Fehlen durchgeführt. Diese demonstriert den Einfluss verschiedener Variablen auf die Existenz des Organs. Es wird gezeigt, dass sich sowohl die Organisationsform des Hauptgesellschafters als auch die Beschäftigtenzahl auf die Wahrscheinlichkeit des Bestehens eines Aufsichtsrats auswirken. Das Unternehmensalter spielt als Einflussgröße hingegen keine wichtige Rolle.

Missing Supervisory Boards in the Service Sector. Dimensions and Determinants

Abstract – In Germany, the establishment of supervisory boards and, therefore, of board-level employee representation are mandatory, depending on the legal form and size of a company. However, empirical analysis reveals that the majority of companies observed (limited liability companies with 500 to 2000 employees active in the West-German service sector) do not satisfy the law. An econometric analysis of the determinants of supervisory board existence provides a potential explanation for the gap. It can be shown that the legal form of the principal share holder, and employment size, influence the probability of the supervisory board existence. A company's age, however, in this context is irrelevant.

Key words: codetermination, board-level employee representation, Germany

* Franziska Boneberg, Leuphana Universität Lüneburg, Institut für Volkswirtschaftslehre, D – 21335 Lüneburg. E-mail: Franziska.Boneberg@leuphana.de.

Die Autorin bedankt sich bei Nils Braakmann, Mario Richter, Alexander Vogel und Joachim Wagner für die freundliche Unterstützung.

** Artikel eingegangen: 30.1.2009
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 22.9.2009.

1. Motivation

In Deutschland haben die Arbeitnehmer nicht nur Gelegenheit an der betrieblichen, sondern auch an der unternehmerischen Entscheidungsfindung zu partizipieren. Letztere ist abhängig von der Firmengröße gesetzlich vorgeschrieben und findet im Aufsichtsrat statt. Verschiedene Studien haben sich mit den ökonomischen Auswirkungen unternehmerischer Mitbestimmung beschäftigt. Zwar liegen bis heute keine eindeutigen Ergebnisse vor, dennoch sind sich alle Studien in einem Punkt einig: Die Existenz des Aufsichtsrats als Organ zur Umsetzung der gesetzlichen Regelungen wird vorausgesetzt.¹

Die vorliegende Arbeit stellt diese Selbstverständlichkeit in Frage. Überprüft wird, ob sich die dazu verpflichteten Unternehmen an das Gesetz halten und einen Aufsichtsrat bestellen. Gleichzeitig wird analysiert, ob bei Bestehen eines Aufsichtsrats dieser den Vorschriften entsprechend mitbestimmt ist. Damit trägt das vorliegende Papier zum vergleichsweise jungen Gebiet der Rechtstatsachenforschung bei. Im Bereich der Industriellen Beziehungen untersuchen Mohrenweiser und Backes-Gellner (2009), inwiefern die im BetrVG vorgesehene Freistellung von Betriebsräten in der Praxis umgesetzt wird. Dabei kommen sie zu dem Ergebnis, dass die Regelungen des BetrVG in vielen Fällen nicht ordnungsgemäß eingehalten werden. Auch Troch (2009) weist auf eine bestehende de-facto zu de-jure Lücke hin: In einer Untersuchung der Verbreitung von Aufsichtsräten im westdeutschen Industriesektor stellt er fest, dass 39 Prozent der betrachteten Unternehmen entgegen dem Gesetz keinen Aufsichtsrat bilden. Damit wird die in dem Organ vorgeschriebene Mitbestimmung der Arbeitnehmer verhindert. Weitere Untersuchungen liegen für den Bereich der Industriellen Beziehungen nicht vor.

Die vorliegende Untersuchung verfolgt zwei Ziele: Erstens wird in einer deskriptiven Analyse die Verbreitung von Aufsichtsräten untersucht. Dabei wird auch geklärt, ob die Firmen den gesetzlichen Vorschriften gemäß mitbestimmt sind. Sollten nicht alle betrachteten Unternehmen einen Aufsichtsrat gebildet haben, wird analysiert, ob sich die Unternehmen mit und ohne Aufsichtsrat in Bezug auf Firmengröße oder -alter signifikant voneinander unterscheiden. Zweitens zeigt aufbauend auf den deskriptiven Ergebnissen eine empirische Analyse, ob Einflussgrößen bestehen, die die Existenz eines Aufsichtsrats begünstigen oder benachteiligen. Als Bestimmungsvariablen kommen aufgrund der im Datensatz enthaltenen Informationen die Firmengröße, das Unternehmensalter und die Organisationsform des Hauptgesellschafters in Frage. Die Datengrundlage der Untersuchung bildet eine Kombination von Angaben

¹ Beispielsweise untersuchen Baums/Frick (1999), Kraft/Stank (2004), aber auch FitzRoy/Kraft (2005) die ökonomischen Auswirkungen paritätischer Mitbestimmung auf die Aktienkurse, die Innovationsaktivität oder die Produktivität einer Unternehmung. Die Ergebnisse variieren dabei: Während z.B. Gurdon/Rai (1990) sinkende Produktivitätsraten als Konsequenz unternehmerischer Mitbestimmung ermitteln, finden FitzRoy/Kraft (2005) positive Auswirkungen. Einzelheiten finden sich in Abschnitt 3.

aus einer kommerziellen Datenbank der Firma Hoppenstedt² und Ergebnissen einer eigenen telefonischen Befragung. Die Analyse konzentriert sich auf die Verbreitung von Aufsichtsräten im westdeutschen Dienstleistungssektor in dem Zeitraum 2007/2008. Es werden ausschließlich Unternehmen in der Rechtsform einer GmbH betrachtet.

Der Aufbau der Arbeit gliedert sich wie folgt: Nach einer kurzen Darstellung der rechtlichen Grundlagen sowie des gegenwärtigen Standes der empirischen Forschung wird der verwendete Datensatz beschrieben. Es folgt eine Diskussion potentieller Bestimmungsgründe für das Fehlen des Aufsichtsrats. Nach einer deskriptiven Auswertung wird in der multivariaten Analyse der Einfluss der aus dem Datensatz zur Verfügung stehenden Variablen auf die Aufsichtsratsexistenz untersucht.³ Im Anschluss werden die Ergebnisse diskutiert und in den wissenschaftlichen Kontext eingeordnet.

2. Rechtliche Grundlagen

In Deutschland haben die Arbeitnehmer die Möglichkeit an der betrieblichen sowie an der unternehmerischen Entscheidungsfindung mitzuwirken. Die betriebliche Mitbestimmung gewährt den Arbeitnehmern hauptsächlich die Mitsprache in betrieblichen Belangen (insbesondere bei Kündigungen). Dabei vertritt der Betriebsrat die Mitarbeiterinteressen gegenüber der Geschäftsleitung. Bei der unternehmerischen Mitbestimmung hingegen partizipieren die Beschäftigten an Planungs- und Entscheidungsprozessen, die für das Unternehmen als Ganzes relevant sind (vgl. Junker 2006: 442 f.). Je nach Unternehmensgröße und Organisationsform des Unternehmens erhalten die Arbeitnehmer Sitze und Stimmen im Aufsichtsrat. Die Aufgabe des Organs besteht in erster Linie darin die Geschäftsleitung zu überwachen und zu kontrollieren. Während beispielsweise in AGs der Aufsichtsrat außerdem befugt ist, die Geschäftsführung zu bestellen, kommt ihm diese Kompetenz bei der GmbH nicht zu. Aus diesem Grund bezeichnen Fuchs/Köstler (2005: 35 f.) den Aufsichtsrat in einer GmbH lediglich als Informationsorgan.

Seit der Einführung des Mitbestimmungsgesetzes im Jahre 1976 existieren in Deutschland vier Gesetze, welche die Vertretung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat regeln: Das Montanmitbestimmungsgesetz, das Mitbestimmungsergänzungsgesetz, das Mitbestimmungsgesetz (MitbestG) und das Drittelbeteiligungsgesetz (DrittelbG). Alle in der vorliegenden Analyse untersuchten Unternehmen fallen aufgrund der Beschäftigtenzahl unter das DrittelbG. Letzteres findet Anwendung für Aktiengesellschaften (AGs), Kommanditgesellschaften auf Aktien (KGaAs), Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbHs), Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit (VVGs) sowie Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften, die in der Regel zwischen 500 und 2000 Arbeitnehmer beschäftigen (§ 1 DrittelbG). Das Gesetz schreibt vor, den Aufsichtsrat einer Unternehmung zu einem Drittel mit Arbeitnehmern zu besetzen (§ 4 I DrittelbG). Im Gegensatz zu den übrigen Mitbestimmungsgesetzen nennt das DrittelbG

² Für weitere Informationen zu der Hoppenstedt-Datenbank und dem Unternehmen siehe <http://www.hoppenstedt-grossunternehmen.de/>.

³ Die ökonometrischen Analysen erfolgen unter Verwendung von STATA Version 10.1.

allerdings keine exakte Anzahl an Aufsichtsratsmitgliedern. Aus diesem Grund gelten die aktienrechtlichen Vorschriften, welche eine Aufsichtsratsgröße von mindestens drei Mitgliedern, danach eine durch drei teilbare Anzahl vorschreiben (§ 95 S.1, 3 Aktien-Gesetz (AktG)). Das DrittelbG findet Anwendung, wenn keine gesetzliche Regelung den Geltungsbereich eines für die Arbeitnehmer günstigeren Mitbestimmungsgesetzes, folglich der weiteren drei Mitbestimmungsgesetze, als eröffnet vorsieht (§ 1 II 1 Nr. 1 DrittelbG). Sämtliche Bestimmungen des DrittelbG sind zwingend und können weder durch Satzung noch durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarungen geändert werden (vgl. Oetker 2007: 1836).

Neben dem DrittelbG regeln die drei bereits genannten Gesetze die unternehmerische Mitbestimmung: Das *Montanmitbestimmungsgesetz* gilt für Unternehmen der Montanindustrie, die mehr als 1000 Mitarbeiter beschäftigen. Es sieht paritätische Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat vor. Zusätzlich kann ein Vertreter der Arbeitnehmerseite als Arbeitsdirektor im Vorstand sitzen (vgl. Junker 2006: 452 f.; s.a. Niedenhoff 2005: 382 ff.; Fuchs/Köstler 2005: 20). Das *Mitbestimmungsergänzungsgesetz* enthält Regelungen für die Obergesellschaft eines Konzerns, welche über Unternehmen herrscht, die der Montanindustrie zugerechnet werden. Dem Gesetz kommt heutzutage keine Bedeutung mehr zu (vgl. Fuchs/Köstler 2005: 21; Junker 2006: 453; s.a. Niedenhoff 2005: 384 ff.). Sind in einer Unternehmung regelmäßig 2000 Arbeitnehmer beschäftigt, ist der Anwendungsbereich des *MitbestG* eröffnet. Dieses sieht ebenfalls die paritätische Besetzung des Aufsichtsrats mit Arbeitnehmervertretern vor. Allerdings führt das Zweitstimmrecht des Aufsichtsratsvorsitzenden (der meist zur Anteilseignerseite gehört) dazu, dass es sich um „Quasi-Parität“ handelt (vgl. Donges et al. 2007: 15 f.).

Für jedes Unternehmen findet ausschließlich eines der genannten Gesetze Anwendung. Die Konkurrenz der Mitbestimmungsgesetze untereinander ist dahingehend gelöst, dass die Regelungen des *Montanmitbestimmungsgesetzes* und des *Mitbestimmungsergänzungsgesetzes* vorgehen (§ 1 II MitbestG). Außerdem hat das *MitbestG* Vorrang vor dem *DrittelbG* (§ 1 III MitbestG).

3. Gegenwärtiger Stand der empirischen Forschung zur Unternehmensmitbestimmung

Wie eingangs erwähnt existiert eine Vielzahl an Publikationen, die sich mit den Auswirkungen unternehmerischer Mitbestimmung beschäftigen.⁴ Dabei konzentriert sich die empirische Literatur zur Wirkungsanalyse auf Produktivitätsveränderungen. In jüngeren Veröffentlichungen werden auch potentielle Effekte auf den Shareholder Value sowie die Profitabilität untersucht. Eine Studie analysiert mögliche Auswirkungen auf die Innovationstätigkeiten einer Unternehmung, zwei weitere beschäftigen sich mit potentiellen Konsequenzen für das Beschäftigungsniveau. Im Rahmen der Untersuchungen werden entweder mitbestimmte und nicht-mitbestimmte Unternehmen, oder Firmen, die in den Anwendungsbereich verschiedener Mitbestimmungsgesetze fallen, in Bezug auf betriebswirtschaftliche Kennzahlen verglichen. Langzeitstudien über die Auswirkungen unternehmerischer Mitbestimmung existieren bisher

⁴ Einen ausführlichen Überblick bieten Addison/Schnabel (2009).

nicht (vgl. Renaud 2007: 693). In allen vorhandenen Studien wird die Existenz des Aufsichtsrats als selbstverständlich vorausgesetzt.

Die Studien zu möglichen Auswirkungen auf die Produktivität liefern gegensätzliche Ergebnisse. Während einige Arbeiten keine Wirkungszusammenhänge feststellen, ermitteln andere positive, andere auch negative Beziehungen: So findet Svejnar (1982) keinen signifikanten Effekt auf die Produktivität, Gurdon/Rai (1990) sowie FitzRoy/Kraft (1993) stellen hingegen negative Auswirkungen fest. In einer erneuten Studie verzeichnen FitzRoy/Kraft (2005), aber auch Renaud (2007) wiederum signifikant positive Auswirkungen auf die Produktivität. Die Ergebnisse der Studien zur Rentabilität differieren ebenfalls: Während Gurdon/Rai (1990) negative Auswirkungen unternehmerischer Mitbestimmung ermitteln, arbeiten FitzRoy/Kraft (1993) positive Effekte auf die Rentabilität einer Unternehmung heraus. Bei der Untersuchung möglicher Auswirkungen auf die Aktienkurse bilden die Ergebnisse ein einheitlicheres Bild: Sowohl Benelli et al. (1987) als auch Baums/Frick (1999) und Vitols (2006) ermitteln keine signifikanten Effekte. Schmid/Seeger (1998) und Gorton/Schmid (2004) errechnen negative Auswirkungen.

Die vorliegenden Ergebnisse verdeutlichen, dass bislang keine eindeutigen Aussagen zu den Auswirkungen unternehmerischer Mitbestimmung getroffen werden können. Zudem wird ein direkter Vergleich der Arbeiten durch die unterschiedlichen angewendeten Methoden und Datensätze erschwert. Vitols (2005: 26) ist der Meinung, dass die Ergebnisse der jüngeren Untersuchungen aufgrund der inzwischen verfeinerten Methoden als glaubhafter eingestuft werden können. Der letzte Punkt ist von bedeutender Relevanz, da einige der genannten Studien insbesondere aufgrund der verwendeten Methoden unter Vorbehalt betrachtet werden müssen (Für weitere Ausführungen, Interpretationsansätze und Kritikpunkte siehe Baums/Frick 1996: 5; Donges et al. 2007: 36 ff.; Renaud 2007: 693 ff.; Sadowski et al. 2000: 17 f.). Insgesamt gilt: Da die existierenden Studien weder zahlreich noch eindeutig sind, kann von einem evidenten Zusammenhang nicht ausgegangen werden (vgl. Kraft 2006: 710). Sadowski et al. (2000: 18) fassen treffend zusammen: „In der Summe legen die vorliegenden Studien nahe, dass die Frage nach den Effizienzwirkungen gesetzlicher Mitbestimmung im Aufsichtsrat bisher empirisch nicht geklärt ist.“ Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit liefern neue Ansätze für die Untersuchung potentieller Auswirkungen. Auf diese Tatsache wird am Ende des Papiers eingegangen.

4. Datensatzbeschreibung

Die im Rahmen der vorliegenden Arbeit verwendeten Daten basieren auf Informationen der Hoppenstedt-Datenbank und den Ergebnissen einer eigenen Erhebung des Instituts für Volkswirtschaftslehre der Leuphana Universität Lüneburg. Ziel der Erhebung war, valide Informationen über die Verbreitung und Struktur von Aufsichtsräten in GmbHs zu ermitteln. Die ausschließliche Betrachtung von GmbHs bietet sich an, da das GmbH-Gesetz (GmbHG) die Bildung eines Aufsichtsrats abhängig von der Firmengröße vorschreibt. Somit dient die Beschäftigtenzahl als trennscharfes Kriterium für die Aufsichtsratsexistenz. Die Analyse konzentriert sich auf die Verbreitung von Aufsichtsräten im westdeutschen Dienstleistungssektor in dem Zeitraum 2007/2008. Die Beschränkung auf diesen Bereich lohnt, da der Dienstleistungsbereich

in der deutschen Wirtschaft eine zunehmend wichtige Rolle spielt und dieser Bedeutungszuwachs die klassischen Arbeitsbeziehungen zu verändern scheint. So belegen Indizien u. a., dass unternehmerischer Mitbestimmung im Dienstleistungssektor weniger Bedeutung beigemessen wird (vgl. Bertelsmann Stiftung und Hans-Böckler-Stiftung e.V. 1998). Die vorliegende Analyse beschränkt sich auf Westdeutschland. Ein weiterer Datensatz enthält Angaben von Unternehmen, die ihren Firmensitz in den neuen Bundesländern haben. Aufgrund der bei diesen ermittelten geringen Fallzahlen und einer oftmals unvollständigen Datenlage werden sie jedoch vernachlässigt.

Die Daten für die vorliegende Untersuchung wurden zwischen Mai 2007 und Juni 2008 im Laufe eines mehrstufigen Verfahrens ermittelt. Erste Informationen lieferte per Internetzugriff die Hoppenstedt-Datenbank. Diese Datenbank erteilt Auskunft über die 25.000 größten Unternehmen, die mindestens 200 Beschäftigte und/oder 20 Millionen Euro Umsatz aufweisen. Für die vorliegende Untersuchung wurden aus der Datenbank zunächst die Unternehmen herausgefiltert, die in den Anwendungsbereich des DrittelbG fallen, also zwischen 500 und 2000 Mitarbeitern beschäftigen. Auch wenn das DrittelbG ab einer Unternehmensgröße von 500 Mitarbeitern gilt, wurden in den eigenen Datensatz nur Firmen mit einer Größe ab 550 Beschäftigten aufgenommen. Das DrittelbG findet für leitende Angestellte keine Anwendung. Bei der Bestimmung der Beschäftigtenanzahl in der Hoppenstedt-Datenbank ist aber möglicherweise nicht zwischen Arbeitnehmern und leitenden Angestellten differenziert worden. Deshalb wurde für den eigenen Datensatz der untere Schwellenwert auf 550 Arbeitnehmer heraufgesetzt. Ferner wurden nur Unternehmen ausgewählt, die als GmbH organisiert und im Dienstleistungssektor tätig sind. Zunächst wurden aufgrund der genannten Auswahlkriterien ca. 1100 Unternehmen aus der Datenbank herausgefiltert.⁵

Von diesen ca. 1100 Firmen wurden nicht alle in den eigenen Datensatz übernommen. Vielmehr wurden einige weitere Selektionen getätigt, um eventuelle Verzerrungen bei den Ergebnissen zu vermeiden: Das DrittelbG gilt nicht für Tendenzunternehmen. Ein Tendenzbetrieb liegt dann vor, wenn ein Unternehmen „unmittelbar und überwiegend“ politische, konfessionelle, karitative oder ähnliche Zwecke verfolgt (§ 1 Abs. 2 DrittelbG). Aus der Datenbank wurden diejenigen Unternehmen nicht übertragen, die bereits aufgrund ihres Namens eine karitative Einrichtung vermuten lassen. Bei einigen zu einem Konzern zugehörigen Unternehmen liefert die Hoppenstedt-Datenbank ausschließlich Informationen zu der konzernweiten Beschäftigtenzahl. Grundsätzlich findet das DrittelbG auch für Unternehmen Anwendung, die in Konzernstrukturen organisiert sind. In besagten Fällen war die Arbeitnehmerzahl der einzelnen GmbH jedoch nicht eindeutig auszumachen. Deshalb sind die 531 Unternehmen, bei denen Unklarheit über die Firmengröße bestand, im eigenen Datensatz

⁵ Bei diesen ca. 1100 Unternehmen handelt es sich um den Ist-Zustand des Jahres 2009. Eine exakte Zahl der GmbHs, die zwischen 550 und 2000 Mitarbeiter beschäftigen und im Dienstleistungssektor aktiv sind, liegt für die Jahre 2007 und 2008 leider nicht vor. Während der Erhebung 2007 und 2008 wurden nur die Unternehmen dokumentiert, die in den eigenen Datensatz übernommen wurden. Die Anzahl dürfte sich jedoch ähneln.

nicht enthalten.⁶ Nach allen aufgezeigten Selektionen wurden 500 Unternehmen aus der Hoppenstedt-Datenbank in den eigenen Datensatz übernommen. Demnach stellen die in der vorliegenden Untersuchung betrachteten Unternehmen eine Teilauswahl der Gesamtheit aller Unternehmen der Datenbank dar.

Die ausgewählten Unternehmen bilden die Datengrundlage für die vorliegende Untersuchung. Neben den Kontaktdaten wurden der Hoppenstedt-Datenbank die Handelsregisternummer und das Gericht, das Vorhandensein eines Aufsichtsrats, die Größe des Aufsichtsrats, der Mitbestimmungsgrad, Angaben zur Gesellschafterstruktur, die Anzahl der Beschäftigten und das Gründungsjahr des Unternehmens entnommen. Nicht für alle Unternehmen lagen in der Datenbank Informationen zu jedem Item vor. Von Interesse für die vorliegende Untersuchung war insbesondere das Vorhandensein oder Fehlen des Aufsichtsrats. Nur für ein Viertel der aus der Datenbank übernommenen Firmen (120 Unternehmen) lagen Informationen über die Besetzung des Aufsichtsrats sowie Mitbestimmung in dem Organ vor. Deshalb wurde in einem weiteren Schritt eine telefonische Befragung aller derjenigen Unternehmen vorgenommen, für die in der Hoppenstedt-Datenbank Angaben zum Aufsichtsrat fehlten. Als Ansprechpartner fungierten, wenn vorhanden, Betriebsratsmitglieder. Ansonsten wurden Mitarbeiter der Personalabteilung oder der Firmenzentrale befragt.

5. Theoretischer Hintergrund

Sollte sich herausstellen, dass Unternehmen entgegen dem Gesetz keinen Aufsichtsrat bilden, entsteht die Frage, ob es dafür allgemeine Bestimmungsgründe gibt. Ausgehend vom vorhandenen Datenmaterial kommen als potentielle Einflussvariablen die Unternehmensgröße, das Firmenalter oder die Organisationsform des Hauptgesellschafters in Frage. Deren mögliche Bedeutung für die Aufsichtsratsexistenz wird im folgenden Abschnitt diskutiert.

Denkbar ist, dass das Fehlen des Aufsichtsrats mit der *Firmengröße* zusammenhängt.⁷ In einer von Klein (2004: 133 ff.) durchgeführten Untersuchung von Familienunternehmen kann keine Abhängigkeit von der Unternehmensgröße festgestellt werden. Schnabel und Wagner (2001: 449 ff.) ermitteln hingegen für den Industriesektor, dass mit der Betriebsgröße zumindest die Wahrscheinlichkeit der betrieblichen Mitbestimmung steigt. Die Autoren führen an, dass mit zunehmender Größe eines Unternehmens die Rechte und Einflussmöglichkeiten der betrieblichen Organe (im zitierten Artikel der Betriebsräte) sowie die oftmals komplexeren Arbeitsbeziehungen

⁶ Bei 10 Unternehmen besteht die Aufsichtsratsgröße laut Datensatz aus einer Person. Diese Tatsache erscheint unwahrscheinlich. Um Verzerrungen auszuschließen sowie zur Prüfung der Robustheit, wurden die betroffenen Unternehmen zunächst bei allen Rechnungen ausgeschlossen. Da sich die deskriptiven und multivariaten Ergebnisse bei Selektion dieser Unternehmen aus dem Datensatz nicht wesentlich verändern, wurde dann allerdings entschieden, sie im Datensatz zu belassen.

⁷ Ein möglicher Einwand könnte lauten die Beschäftigtenzahl sei endogen, da manche Betriebe eventuell eine Expansion vermeiden, um nicht in den Anwendungsbereich des DrittelbG zu fallen. Dieses Problem erscheint hier jedoch irrelevant, da alle betrachteten Unternehmen bereits in den Geltungsbereich fallen. Für die Bedeutung von Schwellenwerten im Arbeitsrecht siehe auch Koller/Schnabel/Wagner (2007).

das Interesse der Arbeitnehmer vergrößern, von ihrem Recht auf Mitbestimmung Gebrauch zu machen. Gleichzeitig favorisiert in größeren Unternehmen möglicherweise auch die Firmenleitung die Bildung von mitbestimmten Organen, da sie sich davon einen schnelleren Informationsaustausch und eine bessere Einbeziehung der Beschäftigten in die langfristige Unternehmensentwicklung verspricht (vgl. „Collective voice-Ansatz“ nach Freeman/Medoff (1979)). Das hier vorgebrachte Argument wird insbesondere auch von Freeman/Lazear (1995) diskutiert. Vorstellbar erscheint weiterhin, dass ein schnell gewachsenes Unternehmen den Schwellenwert von 500 Arbeitnehmern überschritten und dabei übersehen hat, dass damit neue gesetzliche Verpflichtungen einhergehen. Somit könnte ein Bestimmungsgrund aus mangelnder Vertrautheit mit dem Gesetz, also aus Unwissenheit resultieren. Inwiefern der Unternehmensgröße Bedeutung für die Verbreitung von Aufsichtsräten zukommt, wird im Rahmen der multivariaten Analyse zu überprüfen sein.

Neben der Unternehmensgröße beeinflusst möglicherweise auch das *Firmenalter* das Vorhandensein eines Aufsichtsrats. In diesem Kontext könnten Lern- und Erfahrungskurvenmodelle eine Rolle spielen: Organisationen befinden sich in einem andauernden Lernprozess, dabei optimieren sie aufgrund von Lerneffekten und Erfahrungswerten kontinuierlich ihre Strukturen. Das gilt in gleicher Weise für den Verwaltungs- und Organisationsaufbau (vgl. Staehle 1999: 914 ff.). Auch im Entscheidungsfindungsprozess etablieren sich zunächst Strukturen, die dann fortlaufend angepasst und/oder verbessert werden. Während für jüngere Unternehmen die Organisation und Institutionalisierung der Unternehmenskontrolle anfangs keine Rolle spielt, wird mit der Zeit die Bildung eines zusätzlichen Organs möglicherweise als sinnvoll erachtet. Bartunek/Louis (1988) unterstützen diese Vermutung. Sie erläutern, dass nach Firmengründung zunächst der Aufbau einer systematischen Geschäftsplanung im Vordergrund steht, bevor die Implementierung formaler Strukturen und Kommunikationswege berücksichtigt wird. Das gilt möglicherweise auch für die Einrichtung eines Aufsichtsrats. Demnach würden ältere Unternehmen tendenziell häufiger über einen Aufsichtsrat verfügen. Für die betriebliche Mitbestimmung im Industriesektor bekräftigen Schnabel und Wagner (2001: 453 f.), dass sich in älteren Betrieben eine Tradition der Mitbestimmung etabliert hat, welche in der Konsequenz dazu führt, dass Firmen, die vor 1960 gegründet wurden, häufiger mitbestimmt sind. Goehler (1993: 71 f.) hält dagegen, dass in vielen Unternehmen mit zunehmendem Alter die Bereitschaft zur Erneuerung abnimmt, was zu einer Überalterung der Strukturen führen kann. Folglich holen ältere Unternehmen, die es bisher verpasst oder abgelehnt haben, einen Aufsichtsrat zu bilden, die Bestellung eventuell nur ungern nach. Nähere Informationen über den Zusammenhang zwischen dem Unternehmensalter und der Aufsichtsratsexistenz wird die Probit-Schätzung liefern. Das Unternehmensalter wird hierbei auch quadriert in die Schätzung aufgenommen, um zu prüfen, ob ein nicht-linearer Zusammenhang besteht.

Fraglich ist, inwiefern die *Organisationsform des Hauptgesellschafters* für die Aufsichtsratsexistenz von Bedeutung ist. Bevor der Einfluss mithilfe der multivariaten Analyse untersucht wird, liefern die folgenden Erklärungen potentielle Bestimmungsgründe. Denkbar ist, dass GmbHs mit einem Hauptgesellschafter, der ebenfalls gesetzlich zur Aufsichtsratsbildung verpflichtet ist, häufiger über ein solches Organ verfügen. Bei-

spielsweise sind AGs mit den gesetzlichen Vorgaben zur Bildung sowie dem Umgang mit Aufsichtsräten vertraut. Dieses Wissen geben sie an ihre Tochterunternehmen weiter. Schnabel und Wagner (2001: 453) sprechen in diesem Kontext, bezogen auf die Existenz von Betriebsräten, von Überschwappereffekten. Die Autoren weisen nach, dass Betriebe, die Zweigniederlassungen oder Filialen größerer Unternehmen mit Betriebsrat bilden, häufiger auf der betrieblichen Ebene mitbestimmt sind. Gleichzeitig ist in einer AG der Vorstand dazu verpflichtet, die Allgemeinheit und die Aktionäre kontinuierlich über das Unternehmensgeschehen und die Vorstandsaktivitäten zu unterrichten. Der öffentliche Druck, aber auch die Beaufsichtigung ist demzufolge höher als bei der GmbH oder in Familienunternehmen, wo Unternehmenslenkung und -kontrolle oftmals in einer Hand liegen. Die Einhaltung gesetzlicher Regelungen wie dem DrittelbG könnte dadurch begünstigt werden.

Im Rahmen der Überlegungen zur Bedeutung des Hauptgesellschafters liefert die Berücksichtigung der Prinzipal-Agenten-Theorie weitere Bestimmungsgründe. Der Prinzipal-Agenten-Ansatz würdigt, dass Eigentümer ihre Rechte an das Management mit der Aufforderung übertragen, die eigenen Interessen möglichst umfangreich zu vertreten (Einzelheiten finden sich bei Renaud 2008: 193 ff.). Von Bedeutung dürfte im vorliegenden Kontext deshalb sein, inwiefern in den betrachteten GmbHs die Rolle des Geschäftsführers mit der des Eigentümers zusammenfällt. Die Eigentümer werden dann häufiger ein Kontrollorgan befürworten, wenn sie wenig Nähe und Vertrauen zur Geschäftsführung haben. In GmbHs mit einem Hauptgesellschafter in der Rechtsform einer AG wird wahrscheinlich ein externer Manager die Unternehmensführung übernehmen. Jirjahn (2003: 402) bemerkt, dass Manager ein geringeres Interesse am Unternehmenserfolg haben, wenn sie nicht am Gewinn beteiligt sind. Somit erscheint ein Kontrollorgan, das das Vorgehen der Geschäftsführung kontinuierlich überwacht, für die Eigentümer dieser Unternehmen eher notwendig. In einer GmbH in Familienhand dagegen, wo ein Familienmitglied oder enger Vertrauter die Firmengeschäfte leitet, kann auf ein zusätzliches Kontrollorgan möglicherweise verzichtet werden. Jirjahn (2003: 402) konstatiert, dass eine gute Beziehung zwischen der Geschäftsführung und den Mitarbeitern weniger wahrscheinlich ist, wenn die Geschäftsführer am Profit einer Unternehmung beteiligt ist. Diese Tatsache würde vermuten lassen, dass beispielsweise in Familienunternehmen seltener ein mitbestimmter Aufsichtsrat zu finden ist.

Relevant erscheint, dass dem Aufsichtsrat abhängig von der jeweiligen Rechtsform unterschiedlich viel Bedeutung zukommt. Während der Aufsichtsrat in einer AG neben den Informations- und Kontrollrechten auch mit der Benennung der Geschäftsführung betraut ist, hat er in einer GmbH eher eine beratende Funktion. Hier beeinflussen neben der Geschäftsführung vordergründig die Gesellschafterversammlung und teilweise ein Beirat das Unternehmensgeschehen (für Einzelheiten siehe Alpmann 2007; Fuchs/Köstler 2005). Somit werden in einigen der betrachteten Unternehmen möglicherweise die Kosten der Aufsichtsratsbildung höher bewertet als der daraus resultierende Nutzen.

6. Empirische Ergebnisse

Im folgenden Kapitel werden die empirischen Ergebnisse dargestellt. Zunächst wird auf die deskriptiven Befunde der Verbreitung von Aufsichtsräten eingegangen. Bei Betrachtung des Unternehmensalters, der Firmengröße sowie der Organisationsform des Hauptgesellschafters unterscheiden sich die Fallzahlen (siehe Tab. 2). Das liegt daran, dass nicht für alle im Datensatz enthaltenen Unternehmen Informationen zum Alter und der Organisationsform des Hauptgesellschafters vorliegen. Die deskriptiven Ergebnisse sind in den Tabellen 1 bis 3 aufgelistet. Anschließend wird eine multivariate Analyse zur Ermittlung potentieller Bestimmungsgründe für das Vorhandensein eines Aufsichtsrats durchgeführt. Zur Prüfung der Robustheit werden Probit-Schätzungen mit unterschiedlichen Einflussvariablen durchgeführt. Die Ergebnisse der Schätzungen finden sich in Tabelle 4. Tabelle 5 liefert die deskriptiven Statistiken für die 322 Unternehmen, die in der Probit-Schätzung enthalten sind.

6.1 Deskriptiver Befund

Die empirische Untersuchung liefert folgende Ergebnisse: Nach Selektion der zu analysierenden Unternehmen verbleiben im Datensatz 500 Firmen. Aufgrund der geltenden Schwellenwerte sind diese per Gesetz dazu verpflichtet, einen Aufsichtsrat zu bilden. An die Vorgaben halten sich 242 Unternehmen (48,4 Prozent); 258 Unternehmen (51,6 Prozent) missachten das Gesetz.

Von den 242 Unternehmen, die einen Aufsichtsrat gebildet haben, halten sich 228 Unternehmen an die Arbeitnehmermitbestimmung in dem Organ. Die verbleibenden 14 Unternehmen verfügen über einen Aufsichtsrat, der jedoch nicht mitbestimmt ist (Tab. 1).

Tab. 1: Verbreitung von Aufsichtsräten und Mitbestimmung

Aufsichtsrat vorhanden	242 von 500 Unternehmen (48,4 %)
Aufsichtsrat mitbestimmt	228 von 242 Unternehmen (94,21 %)

Tabelle 2 zeigt die durchschnittliche Beschäftigtenzahl sowie das Durchschnittsalter der Unternehmen mit und ohne Aufsichtsrat. Die durchschnittliche Unternehmensgröße demonstriert, dass Unternehmen mit Aufsichtsrat im Mittel statistisch signifikant größer sind als Unternehmen ohne Aufsichtsrat (bei einem Signifikanzniveau von 5%). Beim Firmenalter zeigt die Betrachtung der Quartile der Unternehmensaltersverteilung, dass jüngere Unternehmen anscheinend häufiger über einen Aufsichtsrat verfügen als Firmen im mittleren Alter (siehe Tab. 3). Unternehmen, die älter als 38 Jahre sind, weisen wiederum öfter einen Aufsichtsrat auf.

Auch der Organisationsform des Hauptgesellschafters fließt Bedeutung für die Existenz eines Aufsichtsrats zu. Die Ergebnisse der Aufsichtsratsverbreitung abhängig von der Organisationsform des Hauptgesellschafters sind in Tabelle 2 aufgelistet. Demnach weisen Unternehmen mit Aufsichtsrat einen signifikant höheren Anteil an den sonstigen Nennungen (Stiftungen, Einrichtungen der Öffentlichen Hand etc.) und Unternehmen mit einem Hauptgesellschafter in der Rechtsform einer AG auf (auf

einem Signifikanzniveau von 1%). Gleichzeitig ist der Anteil an Unternehmen in Familienbesitz signifikant niedriger.

Tab. 2: Deskriptive Statistik

Variablenausprägung	Unternehmen ohne Aufsichtsrat			Unternehmen mit Aufsichtsrat			P-Value
	Mittelwert	Standard-abweichung	Fallzahl'	Mittelwert	Standard-abweichung	Fallzahl'	
Alter in Jahren	29,7	27,53	177	29,3	32,8	194	0,898
Beschäftigtenzahl	920	368,32	258	990	369,04	242	0,035
GmbH ist Hauptgesellschafter, + andere Gesellschafter ^a	0,03	0,16	182	0,03	0,18	231	0,68
GmbH ist Hauptgesellschafter ^a	0,24	0,43	182	0,26	0,44	231	0,655
Unternehmen in Familienbesitz ^a	0,29	0,46	182	0,02	0,13	231	0,000
Hauptgesellschafter ist eine KG ^a	0,06	0,24	182	0,04	0,2	231	0,432
Hauptgesellschafter ist eine AG ^a	0,12	0,32	182	0,29	0,46	231	0,000
Hauptgesellschafter mit Firmensitz im Ausland ^a	0,17	0,38	182	0,08	0,28	231	0,006
Hauptgesellschafter = Finanzinvestor ^a	0,03	0,18	182	0,02	0,15	231	0,479
Sonstige Nennungen ^a	0,07	0,25	182	0,25	0,43	231	0,000

* Da nicht für jedes Unternehmen Informationen zu allen Variablenausprägungen vorliegen, ergibt sich bei den Fallzahlen teilweise eine Differenz zur Datensatzgesamtheit von 500 Unternehmen.

^a Dummy-Variable, „1“ Merkmal liegt vor. Bei den Sonstigen Nennungen handelt es sich beispielsweise um Einrichtungen der Öffentlichen Hand oder Stiftungen.

In der letzten Spalte sind die empirischen Signifikanzwerte (P-Value) für den Mittelwertvergleich (t-test) von Unternehmen mit und ohne Aufsichtsrat dargestellt.

Tab. 3: Übersicht zum Unternehmensalter nach Quartalsbildung

Unternehmensalter	Anzahl Unternehmen	Davon Unternehmen mit Aufsichtsrat	Prozentwert
11 Jahre oder jünger	109	70	64,22
12 bis 20 Jahre	81	40	49,38
21 bis 38 Jahre	93	32	34,41
Älter als 38 Jahre	88	52	59,09

6.2 Multivariate Analyse

Nach der Diskussion potentieller Bestimmungsgründe für das verbreitete Fehlen von Aufsichtsräten soll im Folgenden analysiert werden, ob und inwiefern die einzelnen Erklärungsvariablen die Wahrscheinlichkeit der Aufsichtsratsexistenz beeinflussen. Mithilfe von Probit-Schätzungen sollen mögliche Zusammenhänge aufgezeigt werden. Es wird auf ein Regressionsmodell mit robusten Standardfehlern zurückgegriffen, die Ergebnisse sind in Tabelle 4 zusammengefasst.

Tab. 4: Schätzungen, abhängige Variable = Aufsichtsrat vorhanden

Abhängige Variable Variable	Probitschätzung		OLS	Probit mit Unternehmensgrößenklassen		Probit mit Alters-Dummy	
	Koeffizient	Marginaler Effekt	Koeffizient	Koeffizient	Marginaler Effekt	Koeffizient	Marginaler Effekt
Konstante	-0,59 (0,71)		0,39* (0,23)	0,17 (0,30)		-0,60 (0,71)	
Beschäftigtenzahl / 10	0,02* (0,01)	0,01* (0,01)	0,01 (0,00)			0,02* (0,01)	0,01* (0,01)
Beschäftigtenzahl ² / 10 000	-0,01 (0,01)	-0,00 (0,00)	-0,00 (0,00)			-0,01 (0,01)	-0,00 (0,00)
Alter / 10	0,05 (0,05)	0,02 (0,02)	0,01 (0,02)	0,05 (0,05)	0,02 (0,02)		
Alter quadriert / 1000	-0,02 (0,03)	-0,01 (0,01)	-0,01 (0,01)	-0,02 (0,03)	-0,01 (0,01)		
GmbH ist Hauptgesellschafter, + andere ^a	-0,32 (0,47)	-0,13 (0,18)	-0,10 (0,16)	-0,43 (0,46)	-0,17 (0,18)	-0,28 (0,47)	-0,11 (0,19)
GmbH ist Hauptgesellschafter ^a	-0,65*** (0,23)	-0,25*** (0,09)	-0,21*** (0,08)	-0,67*** (0,24)	-0,26*** (0,09)	-0,68*** (0,23)	-0,27*** (0,09)
Unternehmen in Familienbesitz ^a	-2,40*** (0,34)	-0,66*** (0,04)	-0,73*** (0,06)	-2,48*** (0,35)	-0,67*** (0,04)	-2,47*** (0,32)	-0,67*** (0,04)
Hauptgesellschafter ist eine KG ^a	-0,97*** (0,35)	-0,36*** (0,11)	-0,35*** (0,13)	-1,03*** (0,35)	-0,38*** (0,10)	-1,02*** (0,34)	-0,38*** (0,10)
Hauptgesellschafter aus Ausland ^a	-1,15*** (0,27)	-0,43*** (0,08)	-0,42*** (0,09)	-1,25*** (0,27)	-0,45*** (0,08)	-1,18*** (0,27)	-0,43*** (0,08)
Hauptgesellschafter = Finanzinvestor ^a	-0,58 (0,45)	-0,23 (0,17)	-0,22 (0,17)	-0,68 (0,49)	-0,26 (0,18)	-0,61 (0,45)	-0,24 (0,17)
Sonstige Nennungen ^a	0,12 (0,27)	0,05 (0,10)	0,03 (0,07)	0,05 (0,27)	0,02 (0,11)	0,09 (0,27)	0,03 (0,10)
600- 629 Beschäftigte ^b				0,70* (0,36)	0,24** (0,11)		
630- 699 Beschäftigte ^b				0,44 (0,37)	0,16 (0,13)		
700- 799 Beschäftigte ^b				0,87*** (0,34)	0,29*** (0,09)		
800- 864 Beschäftigte ^b				0,88** (0,36)	0,29*** (0,09)		
865- 954 Beschäftigte ^b				0,38 (0,37)	0,14 (0,13)		
955-1054 Beschäftigte ^b				0,63* (0,37)	0,22* (0,11)		
1055-1233 Beschäftigte ^b				0,81** (0,36)	0,28*** (0,10)		
1234-1499 Beschäftigte ^b				0,83** (0,39)	0,28*** (0,10)		
1500-2000 Beschäftigte ^b				0,82** (0,35)	0,28*** (0,10)		
Unternehmensalter Dummy 1 = (älter als 38 Jahre)						0,46** (0,19)	0,17** (0,07)
N	322		322	322		322	
(Pseudo) R ²	0,22		0,27	0,23		0,23	
LOG-Likelihood	- 171,08			- 167,73		-168,71	
Anzahl richtiger Vorhersagen	235			238		234	
Anteil der richtigen Vorhersagen	72,98 %			73,91 %		72,67 %	

Marginaler Effekt am Mittelwert, bei Dummyvariablen für den Übergang von Null zu Eins. Bei den Werten in Klammern handelt es sich um den robusten Standardfehler.

^a Dummy-Variablen, „1“ Merkmal liegt vor. Referenzkategorie: Hauptgesellschafter = AG.

^b Dummy-Variablen, „1“ Merkmal liegt vor. Referenzkategorie: 500- 599 Beschäftigte.

* / ** / *** bezeichnet statistische Signifikanz auf dem 10 / 5 / 1-Prozent-Niveau.

Tab. 5: Deskriptive Statistik des Probit-Schätzsamples, N = 322

Variablenausprägung	Unternehmen ohne Aufsichtsrat		Unternehmen mit Aufsichtsrat		P-Value
	Mittelwert	Standard-abweichung	Mittelwert	Standard-abweichung	
Alter in Jahren	29,21	27,42	29,72	33,25	0,885
Beschäftigtenzahl	920	368,74	997	369,56	0,065
GmbH ist Hauptgesellschafter, + andere Gesellschafter ^a	0,02	0,15	0,04	0,19	0,439
GmbH ist Hauptgesellschafter ^a	0,22	0,42	0,26	0,44	0,478
Unternehmen in Familienbesitz ^a	0,29	0,45	0,02	0,13	0,000
Hauptgesellschafter ist eine KG ^a	0,07	0,26	0,04	0,2	0,229
Hauptgesellschafter ist eine AG ^a	0,1	0,31	0,3	0,46	0,000
Hauptgesellschafter mit Firmensitz im Ausland ^a	0,19	0,39	0,08	0,27	0,005
Hauptgesellschafter = Finanzinvestor ^a	0,04	0,19	0,03	0,16	0,600
Sonstige Nennungen ^a	0,07	0,25	0,24	0,43	0,000

^a Dummy-Variable, „1“ Merkmal liegt vor. Bei den Sonstigen Nennungen handelt es sich beispielsweise um Einrichtungen der Öffentlichen Hand oder Stiftungen.

In der letzten Spalte sind die empirischen Signifikanzwerte (P-Value) für den Mittelwertvergleich (t-test) von Unternehmen mit und ohne Aufsichtsrat dargestellt.

Die oben angestellten Vermutungen über den Einfluss einzelner Variablen lassen sich teilweise bestätigen: Die Unternehmensgröße übt auf dem 10%-Niveau Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit der Aufsichtsratsexistenz aus. Der quadrierte Term der Unternehmensgröße ist hingegen nicht signifikant, weshalb von einem linearen Zusammenhang ausgegangen werden muss. Der marginale Effekt unterstreicht, dass die Wahrscheinlichkeit pro Mitarbeiter wächst, allerdings um den geringen Wert von 0,1 Prozentpunkten (bzw. 0,16 Prozentpunkten, wenn der nicht signifikante quadrierte Term berücksichtigt wird) gemessen am Durchschnitt aller Mitarbeiter. Bei Wiederholung der Schätzung nach Bildung von Dummies für Unternehmensgrößeklassen in Dezilen zeigt sich, dass die Wahrscheinlichkeit der Aufsichtsratsexistenz bei größeren Unternehmen im Vergleich zur Basiskategorie (das Zehntel der kleinsten Unternehmen) signifikant höher ist (siehe Tab. 4). Insbesondere bei den Firmen, die mehr als 955 Mitarbeiter beschäftigen, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit der Aufsichtsratsexistenz signifikant um circa 28 Prozentpunkte. Insgesamt weisen die Ergebnisse in eine ähnliche Richtung wie die von Schnabel und Wagner (2001). Somit scheint im Dienstleistungssektor die Wahrscheinlichkeit der Aufsichtsratsexistenz von der Betriebsgröße abhängig zu sein. Inwiefern ein oben vermutetes schnelles Wachstum der Unternehmen und die damit verbundene Unwissenheit für das verbreitete Fehlen von Aufsichtsräten eine Rolle spielt, kann nicht untersucht werden. Hierzu fehlen Angaben

über die Unternehmensgröße aus den Vorjahren. Die Tatsache, dass die Unternehmen bis 599 Beschäftigte im Vergleich zu den größeren Unternehmen offensichtlich seltener einen Aufsichtsrat bestellen, bekräftigt die Vermutungen jedoch.

Die Annahmen über den Einfluss des Unternehmensalters bestätigen sich im Rahmen der einfachen Probit-Schätzung zunächst nicht. Auch beim Firmenalter wurde zusätzlich der quadrierte Term gebildet, um zu überprüfen, ob ein potentieller Alterseffekt linear ausfällt. Weder das Firmenalter, noch dessen Quadrat üben einen signifikanten Einfluss auf die Aufsichtsratsexistenz aus. Bei Bildung eines Dummies für ältere Unternehmen zeigt sich jedoch, dass die Unternehmen älter als 38 Jahre (= oberstes Quartil) im Vergleich zu den jüngeren häufiger einen Aufsichtsrat aufweisen. Die Wahrscheinlichkeit der Aufsichtsratsexistenz ist bei diesen Unternehmen bei statistischer Signifikanz auf dem 5%-Niveau um 17 Prozentpunkte höher. Möglicherweise bestätigen sich hier die Ausführungen zu den Erfahrungskurvenmodellen und Lerneffekten.

Die deskriptive Auswertung zeigt die Bedeutung der Organisationsform des Hauptgesellschafters für die Aufsichtsratsexistenz. Die ökonometrische Analyse bekräftigt einen entscheidenden Einfluss. Bei der multivariaten Betrachtung dient die AG als Basisvariable. Dieses Vorgehen bietet sich an, da zahlreiche beobachtete Unternehmen einen Hauptgesellschafter dieser Rechtsform aufweisen. Zweitens verfügt der Großteil der GmbHs mit einer AG als Hauptgesellschafter über einen Aufsichtsrat. Es zeigt sich, dass insbesondere Unternehmen mit einem Hauptgesellschafter in der Rechtsform einer GmbH, einer KG und Firmen in der Hand einer Familie bzw. eines ausländischen Hauptgesellschafters im Vergleich zu AGs signifikante negative Auswirkungen auf die Wahrscheinlichkeit haben, dass ein Aufsichtsrat existiert. Die marginalen Effekte unterstreichen die Ergebnisse. So ist beispielsweise bei Unternehmen in Familienhand die Wahrscheinlichkeit der Aufsichtsratsexistenz um 66 Prozentpunkte niedriger im Vergleich zur Basiskategorie. Die oben angestellten Vermutungen zu den Überschwappeffekten, aber auch die Kosten-Nutzen-Abwägungen der Geschäftsleitung könnten sich hier bemerkbar machen.

Insgesamt müssen die festgestellten Zusammenhänge mit Vorbehalt interpretiert werden. So ist aufgrund des Querschnittscharakters der Daten bei der kausalen Interpretation von Zusammenhängen Vorsicht geboten. Eine Kontrolle für unbeobachtbare Heterogenität wäre wünschenswert gewesen. Diese lässt der Datensatz nicht zu. Unter Heranziehung einer früheren Version der Hoppenstedt-Datenbank konnte jedoch zumindest ermittelt werden, dass Zustandswechsel in Bezug auf die Aufsichtsratsexistenz selten sind.

Auszuschließen ist außerdem nicht, dass andere, im vorliegenden Datensatz nicht enthaltene Variablen die Wahrscheinlichkeit der Aufsichtsratsexistenz beeinflussen und somit die Ergebnisse verzerren. Da der vorhandene Datensatz in erster Linie Variablen zu den Eigentümer- und Mitbestimmungsstrukturen abbildet, ist eine Beeinflussung durch weitere Komponenten der Industriellen Beziehungen wie Betriebsräte oder den gewerkschaftlichen Organisationsgrad möglich. Leider fehlen Informationen darüber, in welchen Unternehmen diese Organe vertreten sind. Denkbar ist aber, dass die Unternehmen, in denen Betriebsräte und Gewerkschaften etabliert sind, tendenziell eher über einen Aufsichtsrat verfügen. Die vorliegende Analyse zeigt, dass bei

Kontrolle für das Unternehmensalter und die Organisationsform des Hauptgesellschafters größere Unternehmen tendenziell häufiger einen Aufsichtsrat bilden als kleinere. Gleichzeitig ist empirisch erwiesen, dass in größeren Unternehmen in der Regel auch häufiger Betriebsräte und Gewerkschaften etabliert sind (vgl. Ellguth 2003; Ellguth/Kohaut 2005; Addison et al. 2007). Insofern korreliert im vorliegenden Fall möglicherweise die Firmengröße mit der Existenz eines Betriebsrates oder der Präsenz von Gewerkschaften, die die Etablierung eines Aufsichtsrats vorantreiben. Der ermittelte Größeneffekt wäre demnach verzerrt. Aufgrund des Querschnittscharakters der Daten sowie fehlender Informationen über die Gewerkschaftspräsenz in den betrachteten Unternehmen kann ein solcher Einfluss leider nicht identifiziert werden.⁸ Für die Organisationsform des Hauptgesellschafters dürfte die Betriebsratsexistenz bzw. der gewerkschaftliche Organisationsgrad unbedeutend sein. Immerhin kann davon ausgegangen werden, dass in einem Unternehmen zunächst die Eigentümerstrukturen geklärt werden, bevor es wirtschaftliche Aktivitäten aufnimmt. Trotz der angemerkten Einschränkungen liefert der Datensatz wichtige Indizien.

7. Schlussbetrachtung

In der vorliegenden Arbeit wurde mithilfe eines kombinierten Datensatzes die Verbreitung von Aufsichtsräten im westdeutschen Dienstleistungssektor untersucht. Dabei wurde eine beträchtliche Lücke aufgezeigt: Entgegen den gesetzlichen Regelungen bilden 51,6 Prozent der betrachteten Unternehmen *keinen* Aufsichtsrat. Weiterhin ergibt sich, dass auch bei Bestehen eines Aufsichtsrats dieser nicht notwendigerweise mitbestimmt ist. Es wird demonstriert, dass sich die Organisationsform des Hauptgesellschafters, aber auch die Beschäftigtenzahl auf die Wahrscheinlichkeit des Bestehens eines Aufsichtsrats auswirkt. Das Unternehmensalter ist hingegen für das Vorhandensein weniger relevant.

Durch das Fehlen des Aufsichtsrats wird die unternehmerische Mitbestimmung der Arbeitnehmer in dem Organ umgangen. Sicherlich könnte ein Einwand lauten, dass diese Tatsache auch den Eigentümern schadet, da diese ebenfalls keine durch den Aufsichtsrat erteilte Kontrolle über die Geschäftsführung erhalten. Dem ist jedoch zu entgegnen, dass die Eigentümer einer GmbH in der Gesellschafterversammlung ihre Interessen geltend machen können (für nähere Einzelheiten zu den Besonderheiten der GmbH s. Alpmann 2007). Der Aufsichtsrat wird von den Eigentümern der GmbH demnach möglicherweise als überflüssig betrachtet. Den Arbeitnehmern wird hingegen mit dem Fehlen des Organs die Möglichkeit entzogen, sich aktiv an der Fir-

⁸ In Bezug auf die im eigenen Datensatz enthaltenen Variablen kann für das Firmenalter und die Unternehmensgröße davon ausgegangen werden, dass diese von einer Gewerkschaftspräsenz unbeeinflusst bleiben. Das liegt u.a. daran, dass der Organisationsgrad im Dienstleistungssektor generell niedrig ist. Empirisch stellen DiNardo und Lee (2004) zumindest für Amerika fest, dass Gewerkschaften in der Regel keine oder nur sehr geringe Auswirkungen auf die Beschäftigung haben. Mögliche Wechselwirkungen zwischen der Existenz eines Betriebsrats und der Beschäftigtenzahl erscheinen ebenfalls vernachlässigbar. Addison et al. (2004) stellen in Bezug auf die Veränderung der Unternehmensgröße keine signifikanten Unterschiede zwischen Unternehmen mit und ohne Betriebsrat fest.

menkontrolle zu beteiligen. Es wird somit deutlich, dass das Nicht-Vorhandensein des Aufsichtsrats insbesondere für die Mitarbeiter von Nachteil ist.

Die vorliegende Arbeit zeigt, dass die gesetzlichen Vorgaben und die Umsetzungspraxis im Falle des DrittelbG offensichtlich auseinander klaffen. Diese Tatsache hat für die Mitbestimmungsforschung Konsequenzen: In den bisherigen empirischen Untersuchungen werden stets mitbestimmte und nicht-mitbestimmte Unternehmen, oder Firmen, die in den Anwendungsbereich verschiedener Mitbestimmungsgesetze fallen, in Bezug auf betriebswirtschaftliche Kennzahlen verglichen. Hierbei werden die Aufsichtsratsexistenz und die damit einhergehende Mitarbeitermitbestimmung vorausgesetzt. Nach den Ergebnissen dieser Untersuchung müssen die bisherigen empirischen Studien deshalb überprüft werden. Es stellt sich die Frage, ob die betrachteten Unternehmen tatsächlich alle über einen Aufsichtsrat verfügen und folglich mitbestimmt sind. Das gilt insbesondere für die Studien, in denen GmbHs in der Kontrollgruppe enthalten sind. In der vorliegenden Untersuchung konnte gezeigt werden, dass die Aufsichtsratsexistenz von der Unternehmensgröße abhängt. Größere Unternehmen bilden im Vergleich häufiger einen Aufsichtsrat als kleinere. Da in zahlreichen Studien große mit kleinen Unternehmen verglichen werden, liegen möglicherweise zusätzliche Verzerrungen bei den Ergebnissen vor.

Gleichzeitig liefern die vorliegenden Ergebnisse für die Mitbestimmungsforschung auch neue Chancen: Demonstriert wird, dass innerhalb einer Branche und einer betrachteten Größenklasse Unternehmen existieren, die entgegen dem Gesetz keinen Aufsichtsrat bestellt haben. Somit ist es zum ersten Mal möglich, Unternehmen einer Rechtsform, einer Größenklasse und eines Sektors, die sich insbesondere durch die Existenz eines Aufsichtsrats unterscheiden, in Bezug auf ökonomische Kennzahlen zu vergleichen. Wagner (2009) nutzt diesen Sachverhalt in seiner Studie über die ökonomischen Auswirkungen unternehmerischer Mitbestimmung bei westdeutschen Industrieunternehmen bereits. In Zukunft können auch in anderen Bereichen Unternehmen gleicher Branchen und Größenordnung, die sich lediglich in der Existenz eines Aufsichtsrats unterscheiden, verglichen werden. Exakter als bisher sind in der Folge Ceteris-Paribus-Angaben zu möglichen Effizienzeffekten und Auswirkungen der Mitbestimmung auf Rentabilität, Produktivität, Innovationstätigkeit, etc. der Unternehmungen möglich.

Literatur

- Alpmann, Joseph A. (2007): Gesellschaftsrecht. Verlag Alpmann und Schmidt Juristische Lehrgänge. 13. Auflage, Münster.
- Addison, John T. / Schnabel, Claus (2009): Worker directors: A German product that didn't export? Diskussionspapier No. 61, Universität Erlangen Nürnberg.
- Addison, John T. / Schnabel, Claus / Wagner, Joachim (2007): The (parlous) state of German unions. In: Journal of Labor Research, 28: 3-18.
- Addison, John T. / Bellmann, Lutz / Schnabel, Claus / Wagner, Joachim (2004): The reform of the German works constitution act: a critical assessment. In: Industrial Relations, 43(2): 392-420.
- Bartunek, Jean M. / Louis Meryl R. (1988): The interplay of organization development and organizational transformation. In: Pasmore, William A. / Woodman, Richard W. (eds.): Research in organizational change and development, 2: 97-134.

- Baums, Theodor / Frick, Bernd (1999): The market value of the codetermined firm. In: Blair, Margaret M. / Roe, Mark J. (eds.): *Employees and corporate Governance*. Brookings Institution Press, Washington D.C.: 206-239.
- Baums, Theodor / Frick, Bernd (1996): Co-determination in Germany: The impact on the market value of the firm. Paper zur Konferenz "Employees and Corporate Governance" an der Columbia University Law School, New York.
- Benelli, Giuseppe / Loderer, Claudio / Lys, Thomas (1987): Labor participation in corporate policy-making decisions: West Germany's experience with codetermination. In: *The Journal of Business*, 60(4): 553- 575.
- Bertelsmann Stiftung und Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) (1998): *Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen – Bilanz und Perspektiven*. Bericht der Kommission Mitbestimmung. Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- Dieterich, Thomas / Müller-Glöße, Rudi / Preis, Ulrich / Schaub, Günter (Hrsg.) (2007): *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*. Verlag C.H. Beck, München, 7. Auflage.
- Donges, Juergen B. / Eekhoff, Johann / Franz, Wolfgang / Fuest, Clemens / Möschel, Wernhard / Neumann, Manfred J.M. (2007): *Unternehmensmitbestimmung ohne Zwang*. Stiftung Marktwirtschaft, Frankfurter Institut, Schriftenreihe Band 47, Berlin.
- DiNardo, John Enrico / Lee, David S. (2004): Economic impacts of unionization on private sector employers: 1984-2001. NBER Working Paper No. W10598, National Bureau of Economic Research, Inc.
- Ellguth, Peter (2003): Quantitative Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung. In: *WSI-Mitteilungen*, 56(3): 194-199.
- Ellguth, Peter / Kohaut, Susanne (2005): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel. In: *WSI-Mitteilungen*, (58)9: 398-403.
- FitzRoy, Felix R. / Kraft, Kornelius (2005): Co-determination, efficiency and productivity. In: *British Journal of Industrial Relations*, 43(2): 233-247.
- FitzRoy, Felix R. / Kraft, Kornelius (1993): Economic effects of codetermination. In: *The Scandinavian Journal of Economics*, 95(3): 365-375.
- Franz, Wolfgang (2003): *Arbeitsmarktökonomik*. 5. Auflage, Springer-Verlag, Berlin und Heidelberg.
- Freeman, Richard B. / Lazear, Edward P. (1995): An economic analysis of works councils. In: Rogers, Joel / Streeck, Wolfgang (eds.): *Works councils-consultation, representation and cooperation in industrial relations*. University of Chicago Press, Chicago, London: 27-50.
- Freeman, Richard B. / Medoff, James L. (1979): The two faces of unionism. In: *The Public Interest*, 57: 69-93.
- Fuchs, Harald / Köstler, Roland (2005): *Handbuch zur Aufsichtsratswahl*. Wahlen der Arbeitnehmervertreter nach dem Mitbestimmungsgesetz und Drittelbeteiligungsgesetz 2004. Bund-Verlag, Frankfurt am Main, 3. Auflage.
- Goehler, Axel W. (1993): *Der Erfolg großer Familienunternehmen im fortgeschrittenen Marktzyklus*. Dissertation, St. Gallen.
- Gorton, Gary / Schmid, Frank A. (2004): Capital, labor, and the firm: A study of German codetermination. In: *Journal of the European Economic Association*, 2: 863- 905.
- Gurdon, Michael A. / Rai, Anoop (1990): Codetermination and enterprise performance: Empirical evidence from West Germany. In: *Journal of Economics and Business*, 42(4): 289-302.
- Jirjahn, Uwe (2003): Executive incentives, works councils and firm performance. In: *Schmollers Jahrbuch* 123: 397- 421.
- Junker, Abbo (2006): *Grundkurs Arbeitsrecht*. Verlag C.H. Beck, München, 5. Auflage.
- Klein, Sabine B. (2004): *Familienunternehmen*. Theoretische und empirische Grundlagen. Gabler Verlag, Wiesbaden, 2. Auflage.
- Koller, Lena / Schnabel, Claus / Wagner, Joachim (2007): Schwellenwerte im Arbeitsrecht: Höhere Transparenz und Effizienz durch Vereinheitlichung. In: *Perspektiven der Wirtschaftspolitik*, 8(3): 242-255.

- Kraft, Kornelius (2006): Die Effizienzwirkungen der gesetzlichen Mitbestimmung. In: Zeitgespräch, Wirtschaftsdienst, 11: 708- 711.
- Kraft, Kornelius / Stank, Jörg (2004): Die Auswirkungen der gesetzlichen Mitbestimmung auf die Innovationsaktivität deutscher Unternehmen. In: Schmollers Jahrbuch, 124: 421- 449.
- Mohrenweiser, Jens / Backes-Gellner, Uschi (2009): Die Wirkung des Betriebsverfassungsgesetzes am Beispiel der Freistellung von Betriebsräten – ein Beitrag zur Rechtstatsachenforschung. Institut für Strategie und Unternehmensökonomie der Universität Zürich, Working Paper Nr. 104.
- Niedenhoff, Horst-Udo (2005): Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland. Köln, 14. Auflage.
- Oetker, Hartmut (2007): Drittelbeteiligungsgesetz. In: Dieterich, Thomas / Müller-Glöge, Rudi / Preis, Ulrich / Schaub, Günter (Hrsg.): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. Verlag C.H. Beck, München, 7. Auflage: 1835- 1858.
- Renaud, Simon (2008): Arbeitnehmermitbestimmung im Strukturwandel. Metropolis-Verlag, Marburg.
- Renaud, Simon (2007): Dynamic efficiency of supervisory board codetermination in Germany. In: Labour, 21(4/5): 689-712.
- Sadowski, Dieter / Junkes, Joachim / Lindenthal, Sabine (2000): Gesetzliche Mitbestimmung in Deutschland: Idee, Erfahrungen und Perspektiven aus ökonomischer Sicht. In: Quint-Essenzen Nr. 61.
- Schmid, Frank A. / Seger, Frank (1998): Arbeitnehmermitbestimmung, Allokation von Entscheidungsrechten und Shareholder Value. In: Zeitschrift für Betriebswirtschaft, 68(5): 453-473.
- Schnabel, Claus / Wagner, Joachim (2001): Verbreitung und Bestimmungsgründe verschiedener Formen der Arbeitnehmerpartizipation in Industriebetrieben. In: Industrielle Beziehungen, 8(4): 445-462.
- Staehe, Wolfgang H. (1999): Management. Eine verhaltenswissenschaftliche Perspektive. Verlag Franz Vahlen, München, 8. Auflage.
- Statistisches Bundesamt (2008): Deutsche Wirtschaft 2008. Abrufbar unter: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/VolkswirtschaftlicheGesamtrechnungen/DeutscheWirtschaftQuartal,property=file.pdf>. Stand vom 15.01.2009.
- Svejnar, Jan (1982): Codetermination and productivity: Empirical evidence from the Federal Republic of Germany. In: Jones, Derek C. / Svejnar Jan (eds.): Participatory and self-managed firms: Evaluating economic performance. Lexington Books, Massachusetts: 199-212.
- Troch, Sebastian (2009): Drittelbeteiligung im Aufsichtsrat – Gesetzliche Regelung versus Unternehmenspraxis. Ausmaß und Bestimmungsgründe der Umgehung des Drittelbeteiligungsgesetzes in Industrieunternehmen. Working Paper Series in Economics, University of Lüneburg, No. 128.
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V. (2004): Gewerkschaften und Neue Wirtschaft. Projekt int.university, Berlin.
- Vitols, Sigurt (2006): Ökonomische Auswirkungen der paritätischen Mitbestimmung: Eine ökonometrische Analyse. Gutachten im Auftrag des DGB Bundesvorstandes, Bereich Mitbestimmung und Unternehmenspolitik.
- Vitols, Sigurt (2005): Strategien für Gewerkschaften in einem europäischen System der Corporate Governance. Bericht für das Projekt „Seeurope“, Böckler-Impuls 15.
- Wagner, Joachim (2009): One-third codetermination at company supervisory boards and firm performance in German manufacturing industries: First direct evidence from a new type of enterprise data. Working Paper Series in Economics, University of Lüneburg, No. 136.